

令和5年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和5年10月17日
山口県人事委員会

【給与勧告のポイント】

- 民間給与との較差を解消するため、月例給(行政職)を1.05%引き上げるよう、給料表を改定
- 民間の支給割合との均衡を図るため、特別給(ボーナス)を0.10月分引上げ

職員の給与に関する報告及び勧告

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給(本年4月分)

民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差(A)-(B)
361,023円	357,257円	3,766円(1.05%)

(注) 民間給与は新規学卒者を除き、職員給与は行政職のうち新規採用者等を除く4,296人(平均43.2歳)の集計

(2) 特別給(ボーナス)

民間支給割合(A)	職員支給割合(B)	差(A)-(B)
4.51月分	4.40月分	0.11月分

(注) 民間支給割合は昨年8月から本年7月までを集計。職員支給割合は現行のもの

〔参考〕人事院勧告の内容

月例給、特別給(ボーナス)ともに2年連続の引上げ

- ・ 月例給は民間給与との較差(0.96%)を解消するため、4月に遡及して俸給表を引上げ改定(若年層に重点)
- ・ 特別給は0.10月分引上げ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分
*民間:4.49月、公務:4.40月
- ・ 初任給調整手当の支給月額の限度額の引上げ(415,600円)
- ・ 在宅勤務等手当の新設(3,000円/月)

2 給与勧告の内容

(1) 月例給

民間給与との均衡を図るため、月例給（行政職）を1.05%引き上げるよう、行政職給料表を改定。その他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定（人材確保の観点等を踏まえ、初任給や若年層に重点を置いて引上げ）

(2) 特別給（ボーナス）

民間の支給割合との均衡を図るため、特別給の年間支給割合を0.10月分引き上げ、期末手当及び勤勉手当にそれぞれ0.05月分ずつ配分

《 期末・勤勉手当の支給割合 》

手当の別 支給期	期末手当	勤勉手当	合 計
6 月 期	1.20 → 1.225 月分	1.00 → 1.025 月分	2.20 → 2.25 月分
12 月 期	1.20 → 1.225 月分	1.00 → 1.025 月分	2.20 → 2.25 月分
年 間 計	2.40 → 2.45 月分	2.00 → 2.05 月分	4.40 → 4.50 月分

(3) 初任給調整手当

医師等に対する支給月額の限度額を415,600円に引上げ

(4) 実施時期

令和5年4月1日

3 その他（今後の課題）

(1) 在宅勤務等手当

人事院が勧告した在宅勤務等手当について、今後の国の制度内容、他の都道府県の動向及び本県の在宅勤務の状況等に留意することが必要

(2) 給与制度のアップデート

人事院が報告した社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）について、令和6年に向けた検討事項の骨格案が示されたことから、国の動向等を注視していくことが必要

(3) 60歳前後の職員の給与水準

65歳定年の完成を視野に入れた60歳前後の職員の給与水準の在り方について、引き続き、国の検討状況を注視していくことが必要

(4) 会計年度任用職員の給与

令和6年度から支給が可能となる会計年度任用職員の勤勉手当等について、本県の実情や他の都道府県の動向等を踏まえ、検討を行うことが必要

[参考]

1 改定額等（行政職）

(1) 月例給及び年間給与

区 分	改定前	改定後	改定額
月 例 給	352,683円	356,399円	3,716円 (1.05%)
年 間 給 与	5,830千円	5,928千円	98千円

(注) 行政職4,498人（平均42.6歳）を集計し、職員1人当たりの額を算出

(2) 初任給

区 分	改定前	改定後	改定額
大学卒業程度	192,800円	204,300円	11,500円
高校卒業程度	159,700円	172,200円	12,500円

2 給与改定の状況（行政職）

区 分	月 例 給		特 別 給 増 減 月	年 間 給 与 増 減 額	備 考
	改定額	改定率			
平成26年	1,734円	0.47%	0.15月	83千円	
平成27年	1,123円	0.30%	0.10月	56千円	
平成28年	892円	0.24%	0.10月	52千円	
平成29年	0円	0.00%	改定なし	0円	初任給調整手当 のみの改定
平成30年	716円	0.20%	0.10月	49千円	
平成31年	74円	0.02%	0.10月	38千円	
令和2年	改定なし	改定なし	△0.05月	△19千円	
令和3年	改定なし	改定なし	△0.15月	△56千円	
令和4年	1,119円	0.32%	0.10月	54千円	
令和5年	3,716円	1.05%	0.10月	98千円	

(注) 月例給改定額・率は、各年の4月1日現在の職員1人当たりの額・率

1 人材の確保・育成等

- ・ 採用試験の申込者数が低迷する中、試験制度の見直しに不断に取り組むとともに、多くの方に県職員を志願してもらえるよう、働きやすい環境づくりを進め、公務の魅力発信を強化するなど、人材の確保に向け、より実効性のある取組を実施
- ・ 人材の育成について、公務内におけるデジタル人材育成の推進をはじめ、職員の専門的知識やマネジメント能力等を高める多様な研修を実施することが必要
- ・ 女性職員の活躍推進について、申込者の確保や人材育成、仕事と家庭の両立を図りながら活躍できる環境の整備を着実に進めていくことが必要
- ・ 障害者の雇用について、障害のある職員が安心して働き、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりを着実に進めていくことが必要

2 勤務環境の整備

- ・ 時間外勤務の縮減に向けて、事務事業の見直しやデジタル技術の活用等による業務の効率化などに取り組むとともに、業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の確保に努めることが必要
- ・ 多様で柔軟な働き方に向けた更なる制度の導入については、国や他の都道府県の動向を注視しながら、行政サービスへの影響等に留意し、本県の実情に応じて検討することが必要。本年度から県が取り組んでいる行政DX・新たな価値を創造する働き方改革については、部局横断的な取組として進めていくことが必要
- ・ 職員の健康管理について、身体の健康管理対策やメンタルヘルス対策に取り組むとともに、長時間労働等による健康管理対策を的確に実施していくことが必要
- ・ ハラスメント防止対策について、指針の周知や研修を通じた意識啓発など、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を進めていくことが必要

3 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立を可能とする休暇制度等について、制度の周知や職員が利用しやすい職場環境の整備を図るなど、利用促進に向けた取組を一層進めることが必要

4 高齢層職員の能力及び経験の活用

定年引上げの円滑な実施に向けて、対象職員への情報提供等の実施や就労動向の把握に努め、その多様な知識経験を活用するための環境整備を進めていくことが必要

5 公務員倫理の徹底

職員一人ひとりが、行政に対する県民の期待と信頼に応えられるよう、職場における指導や職員研修などの取組を一層進めることが必要

人事院は、本年の報告において、人事管理の重要な課題に迅速に対処するための具体的な取組を掲げ、有識者会議を設置し、令和6年秋を目途に最終提言を得るとしており、国の動向等を注視していくことが必要